



Het organiseren van samenwerking in het Centrum voor Jeugd en Gezin

In 7 stappen naar een succesvol CJG

2011 is het jaar van de waarheid voor het CJG. We liggen goed op koers, maar kunnen hier en daar nog wel wat ondersteuning, tips en adviezen gebruiken. Daarom deze interactieve PDF, boordevol met inspiratie uit alle workshops van de Masterclasses van 2010, praktisch gesorteerd per stap in het proces. Vrijwel alles en iedereen is klikbaar en linkt naar achtergrondinformatie. Laat je inspireren en klik door naar relevante informatie. Stel je vragen rechtstreeks aan de experts. Haal eruit waar je op dit moment behoefte aan hebt!

- 1 Missie en visie
- 2 Efficiënte en effectieve werkwijzen
- 3 Het CJG, een A-merk
- 4 Gemotiveerde medewerkers
- 5 Bestuurlijk draagvlak
- 6 Een lerende organisatie
- 7 Verantwoorde sturing

1



dromen meedenken
missie **visie** toekomst
opvoeden versterken
perspectief koers houden

- Wie zijn we nu?
- Wie zijn we over 1, 2 en 5 jaar?
- Waar staan we voor?
- Wanneer is het CJG geslaagd?

“De komst van de jeugdzorg naar gemeenten is een hele operatie, we zijn zeker nog niet zover! Dat hoeft ook niet: belangrijker zijn de stappen die we nu zetten. Bijvoorbeeld de inrichting van het CJG als het hart van de jeugdzorg, met veel aandacht voor juist het voorkómen van de zorgvraag.”

*Siewert Pilon,
hoofd afdeling Onderwijs, Zorg en Welzijn, VNG*



*Siewert Pilon
Hoofd afdeling Onderwijs, Zorg en Welzijn, VNG*



EEN CJG MET EEN INSPIRERENDE MISSIE EN VISIE

Een werkend CJG heeft een inspirerende missie en visie, geformuleerd in een motiverende en verbindende droom. Het geeft richting, biedt een werkend perspectief, maakt enthousiast en geeft energie.

De toekomst van het CJG: opvoeden versterken

De VNG organiseert in februari, maart en april 2011 werkbijeenkomsten over de inrichting van een nieuw jeugdzorgstelsel. Het CJG als kloppende hart van de zorg voor de jeugd speelt daarin een centrale rol. Peter Stam (commissie Paas) en prof. Tom van Yperen (NJI) schreven een inspiratiedocument: het advies 'Opvoeden versterken'.



Versterking van de opvoeding, op school, in het gezin en op de kinderopvang - zijn volgens Stam en Van Yperen de uitgangspunten voor het nieuwe jeugdzorgstelsel. Scholen en kinderopvang krijgen ondersteuning om het pedagogische klimaat te verbeteren. Bij het CJG werken generalisten die in de gezinnen werken aan verbeterde opvoeding bij kleine problemen of multiproblemen.

Het CJG wordt de spil voor de coördinatie van de jeugdzorg. Is er specialistische inzet nodig, dan wordt deze tijdelijk 'ingevlogen'. Het kind wordt niet doorverwezen, de hulp komt letterlijk naar het kind toe en richt zich daarmee ook op de – al dan niet professionele – opvoeders.

5 basisprincipes:

1: Paradigmashift

Richt de jeugdzorg op versterking van de oorspronkelijke opvoedcontext: aansluiten bij eigen kracht van opvoeders (ouders, onderwijs, kinderopvang).

2: Sluit aan bij de wijk

Denk groots, maar laat het bestuurlijke proces van de jeugdzorg aansluiten bij het DNA van wijken, dorpen en kleine gemeenten.

3: Pedagogische principes centraal

De jeugdzorg kan alleen beter wanneer we niet bestuurlijke belangen, maar pedagogische principes centraal stellen.

4: Behoud wat goed is

Inventariseer en behoud wat nu al goed gaat in de jeugdzorg, vul dan pas aan wat beter kan en ga daarbij uit van een werkbare, op de professional gerichte visie.

5: Creatieve inzet professionals

Focus als gemeente niet in de eerste plaats op besteding van +3,4 mld, maar op creatieve en effectieve inzet van de bijna 15.000 professionals in de jeugdzorg.

De fundamentele transitie die de jeugdzorgsector de komende jaren gaat maken sluit aan bij een Chinees spreekwoord:

*“Geef een man een vis en hij heeft eten voor één dag.
Leer een man vissen en hij heeft eten voor heel zijn leven”.*

LINK LIST

[Opvoeden versterken](#)

www.twitter.com/invoeringcjb

[Wim Hoddenbagh](#)



Meedenken over de transitie van de jeugdzorg?

www.twitter.com/invoeringcjb

Wim twitterde een voorstel met vijf spelregels voor de transitie van de jeugdzorg, op basis van het advies 'Opvoeden versterken'. Heb jij aanvullingen of voorstellen en ideeën voor de transitie van de jeugdzorg, met het CJG als 'kloppend hart'?

Mail ze naar wim.hoddenbagh@vng.nl
of twitter naar www.twitter.com/invoeringcjb.





2

effectief
veranderen

slim organiseren

bijsturen

aanpassen **cjg** **2.0** online
efficiënt kennis delen

- Welke producten en diensten zijn er?
- Voor welke doelgroepen?
- Wat kosten ze en wie betaalt het?
- Hoe efficiënt en effectief is het?

*“Investeer in contact met ouders en opvoeders.
Zoek ze op en luister actief naar hun wellicht nog onuitgesproken vragen
over de omgang met hun kind. Spreek met elkaar als instellingen af om dat
gezamenlijk te doen op de plekken waar je ouders en opvoeders ontmoet.”*

*Jelle van der Meer,
projectleider sector Advies en Hulpverlening Cumulus Welzijn Utrecht*

2

Veranderingsprocessen in complexe situaties

Steven de Waal

“Het CJG is geen nieuw instituut, maar wat dan wel? Je doet eigenlijk voor al die organisaties iets vreselijks; je haalt de voorkant van je organisatie weg, het contact met de cliënt. Dat is toch je core business en je geeft daarmee je levensader weg. Er moeten voor directies maatschappelijk zwaarwegende redenen zijn om samen te werken binnen het CJG. Maar het gebeurt, het is echt een unieke beweging”

Meer weten?

Download de publicatie

Jeugdgezondheidszorg:
zijn we op de goede weg?
Bericht van een reiziger.



Public Space Foundation
Januari 2010

EEN EFFECTIEF EN EFFICIËNT CJG

Een werkend CJG behaalt zijn doelen door gebruik te maken van effectieve en efficiënte programma's, instrumenten en methodieken. Doeltreffend en doelmatig te werk gaan. Het doel bereiken met zo min mogelijk kosten en inspanningen.



“In de zorg zijn heel veel frontoffices. Je moet wel één fysiek CJG gebouw hebben, maar je moet ook de andere frontoffices gebruiken. De enige beweging die werkt is als de frontoffices van alle organisaties daarin samenwerken. Powered by CJG.”



Steven de Waal
Founder en Executive
Partner Public SPACE Foundation



Robert van Oirschot, Laurens Waling, Robert Kroon
Alares

“We kunnen veel meer gebruik maken van de moderne online mogelijkheden om kennis en informatie met elkaar te delen. De uitdaging voor het CJG ligt bij het slim organiseren en stroomlijnen van deze kennis en informatie.”

Laurens Waling, senior adviseur zorg, Alares

“Het CJG 2.0 gaat om een andere kijk op samenwerken, om een andere inrichting van werk en om een verschuivende verantwoordelijkheid terug naar de cliënt. CJG 2.0 gaat vooral over verandering, leiderschap en durf!”

Robert Kroon, adviseur, Alares

CJG 2.0 Slim online kennis delen in het CJG

TIP 1:

Met chatfuncties op websites en fora kunnen ouders op een laagdrempelige manier vragen stellen en met elkaar in discussie gaan.

TIP 2:

CJG-medewerkers kunnen elkaar op de hoogte houden van dagelijkse werkgerelateerde activiteiten door het gebruik van bijvoorbeeld Yammer.

TIP 3:

Medewerkers van het CJG kunnen kennis, informatie en ervaringen met elkaar delen via online kennisplatforms (www.cjg.nl).

TIP 4:

CJG-medewerkers zijn geholpen met eenvoudig inzicht in agenda's van elkaar door bijvoorbeeld het gebruik van gezamenlijke online agenda's.



Twitter mee, laat je inspireren!
www.twitter.com/voeringcjc



Word lid van Jeugdzorg 2.0 op Linked In

MEER WETEN?

BEKIJK HIER DE PRESENTATIE CJG 2.0

LINK LIST

Jeugdgezondheidszorg, op de goede weg.

Steven de Waal

www.publicspace.nl

Laurens Waling

Robert Kroon

www.alares.nl

3



houding
doelgroepen
marketing
folders
imago
laagdrempelig
identiteit
communicatie
inrichting

- *Wie zijn je doelgroepen?*
- *Wat zijn de centrale drijfveren voor iedere doelgroep?*
- *Welke barrières zijn er om het CJG te bezoeken?*
- *Hoe sluit je aan bij je doelgroep?*

*“Je moet je koers bepalen! Dat betekent weten waar je heen wilt...
en dan consequent blijven kiezen voor die koers”*

*Jacline de Kort, strategie- en communicatieadviseur
Cragt Creatieve Communicatie*





EEN UITNODIGEND EN ZICHTBAAR CJG

Een werkend CJG heeft een uitnodigende verschijningsvorm. Het gaat hierbij om zichtbare zaken zoals het gebouw, de inrichting, de website en de folders maar ook om de houding van de professionals, de bejegening, het taalgebruik, de kleding etc.

BEPAAAL JE KOERS! HOE WORDT HET CJG EEN A-MERK?

- Wat is de essentie van jouw CJG?
- Is er een gezamenlijke opvatting over wat het CJG biedt?
- Delen jouw medewerkers dat inzicht?
- Klopt het wat je zegt dat je bent?

CONTACT

[Jacline de Kort](#)

[Carolien Schrievers](#)

[Annemiek van Woudenberg](#)

[Stefanie Jansen](#)



Annemiek van Woudenberg



Carolien Schrievers
en Jacline de Kort



MARKETING VAN HET CJG

Na het traject van interne communicatie en visieontwikkeling volgt de vertaling naar externe marketing en communicatie.

Drijfveren en barrières

De basis voor succesvolle marketing is een kwalitatief hoogwaardig product of merk dat relevant is voor de gebruiker. Om de klant voor je te winnen is echter ook een kloppende marketingstrategie noodzakelijk, die zorgt dat de juiste doelgroep het product of merk weet te vinden en aantrekkelijk genoeg vindt om er gebruik van te maken.

Vraag jezelf af:

- Welke doelgroepen heb je voor het CJG?
- Wat zijn de centrale drijfveren voor iedere doelgroep?
- Wat is de belangrijkste barrière om naar het CJG te gaan?
- Hoe kun je met je CJG aansluiten bij de drijfveren en de barrières overkomen?

Meer weten? [Klik hier voor de presentatie van Stefanie Tijde](#)

Doelgroepen bereiken & beraken:

Doen:

- Laat je eigen referentiekader los, kruip in de huid van je doelgroep en werk vanuit doelgroepinzicht
- Speel in op streefbeelden, streven naar harmonie en zekerheid
- Communiceer in simpele vuistregels
- Communiceer in haalbare mogelijkheden

Niet doen:

- Niet betuttelen, niet sturen, niet oordelen
- Geen probleemassociatie; pas op met schrikbeelden
- Niet alleen kennis overdragen, maar ook gevoel
- Niet alleen informeren, maar ook inspireren en intrigeren



Stefanie Jansen
psycholoog / adviseur De Jeugdzaak

LINK LIST

www.cragt.nl

[Communicatieconcept CJG](#)

[de Jeugd Zaak.nl](#)

[CJG Merkgids](#)

[Werken aan het CJG](#)

[Presentatie nooit meer dwalen](#)



4

1

verbeteren
gevoel van urgentie zwaktes
veranderen **samenwerken**
positieve bekrachtiging
sterktes betrokkenheid

”Wat er op de werkvloer gebeurt is interessant. Het gaat om de dagelijkse dingen die gewone mensen doen. Professionals waarderen het enorm als je kunt aansluiten bij hun praktische problemen en de dingen die ze ervaren in hun werk.”

Dr. Ben Tiggelaar,

*trainer en schrijver op het gebied van leiderschap,
verandering en menselijk gedrag*

4

1

EEN CJG MET GEMOTIVEERDE EN COMPETENTE MEDEWERKERS

Een werkend CJG heeft gemotiveerde en competente medewerkers die de visie waarmaken. Een dubbele identiteit hoeft daarbij zeker niet in te weg staan.

Download hier de audiobestanden met een samenvatting van de presentatie van Ben Tiggelaar:



[DOWNLOAD](#)

LINK LIST

Presentatie van Ben Tiggelaar
www.tiggelaar.nl



Ben Tiggelaar

Vijf verandertips voor leidinggevendenden van het CJG:

1. Wie doen er mee?

- Betrek die mensen met de meeste (informele) invloed bij je plannen
- Haal deze mensen bij voorkeur al aan boord voordat je het plan hebt geformuleerd

2. Zorg voor het juiste gevoel van urgentie

- "Wanneer er geen gevoel van urgentie heerst, heeft een verandering geen enkele kans van slagen"

3. Beschrijf concreet het gewenste gedrag

- Gedrag is de zwakke schakel tussen plannen en resultaten
- Alleen nieuw en ander gedrag leidt tot nieuwe en andere resultaten. Dit geldt op persoonlijk, team- en organisatieniveau

- Maak gedrag Meetbaar, Actief en Persoonlijk (M.A.P.)

4. Momenten van de waarheid

- Pas na een onbevredigend gesprek schiet het je te binnen: "Dat had ik moeten zeggen!" Bedenk die briljante antwoorden niet op de terugweg, maar op de heenweg
- Wees voorbereid op deze cruciale momenten

5. Positieve bekrachtiging

- Betrap je medewerkers op goed gedrag en maak duidelijk dat je waardeert wat ze doen
- Positieve bekrachtiging vraagt van een manager dat je vaak in de buurt bent en veel met je medewerkers optrekt



Anja Bekink



Hans Derks

WERKEN MET EEN DUBBELE IDENTITEIT

Samenwerken binnen het CJG vraagt van professionals dat zij zichzelf als medewerker van het CJG beschouwen en zich verbinden met de visie en missie van het CJG. Maar tegelijkertijd zijn ze in dienst van de moeder-organisatie. Deze dubbele identiteit is soms lastig, zowel voor de medewerker als de manager. Professionals veranderen alleen als zij tot het inzicht komen dat de verandering een verbetering betekent voor hun professie en die van de cliënt

TIPS:

- Kun je helder maken wat de verbetering van het CJG is?
- Voor wie is het een verbetering?
- Weten jouw professionals hun eigen kracht en zwakte te benoemen?
- Kennen ze de kracht en zwakten van de degenen met wie ze gaan/willen /moeten samenwerken?
- Hebben ze de tijd en de ruimte om achter deze zaken te komen?

The Matrix

Verleden	Toekomst
Feiten "Wat-vragen" Feitelijke gegevens Statistieken	Belang "Waarom-vragen" Doelen Richting Wil Motivatie
Emotie "Hoezo-vragen" Gevoelens Mening Percepties Aannames Ideeën Visies Principes	Oplossingen "hoe-vragen" Middelen Mogelijkheden

Workshop Masterclass
VNG

De Gideonbende

Dubbele identiteit

Professional **wil** niet

"Het lukt me niet om alle professionals om de tafel te krijgen om gezamenlijk afspraken te maken over opvoedondersteuning"

"We kunnen geen afspraken maken over wie de coördinatie doet bij multiprobleemgezinnen"

"Mijn professionals zien niets in het CJG. Het gaat nu toch al goed"

Workshop Masterclass
VNG

Professional **kan** niet

"Als we vanuit het CJG een cursus hebben gepland blijkt ineens dat een aantal professionals ook verwacht worden bij een vergadering van hun moederorganisatie"

"Voor het CJG moet de professional 20 uur per week inzetbaar zijn, hij/zij mag er echter niet zijn"

LINK LIST

Anja Bekink
Hans Derks

5

werkafspraken
registratie financiën
politiek en bestuurlijk draagvlak
convenanten
overeenstemming
visiebijeenkomsten

*Het nemen van eigenaarschap is essentieel;
focus op je eigen cirkel van invloed; verspil
geen energie aan kwesties die buiten je
beïnvloedingssfeer en verantwoordelijkheid
liggen'*

*'Sleutelwoorden zijn ontmoeting
en vertrouwen'*

*Leo Cok,
CJG-ondersteuner van VNG en VWS*



EEN CJG MET EEN BREED DRAAGVLAK

*Een werkend CJG geniet politiek en bestuurlijk draagvlak.
Er is duurzame overeenstemming tussen gemeente en ketenpartners
over missie, visie, doelstellingen en strategie van het CJG.
En het wordt uitgedragen!*

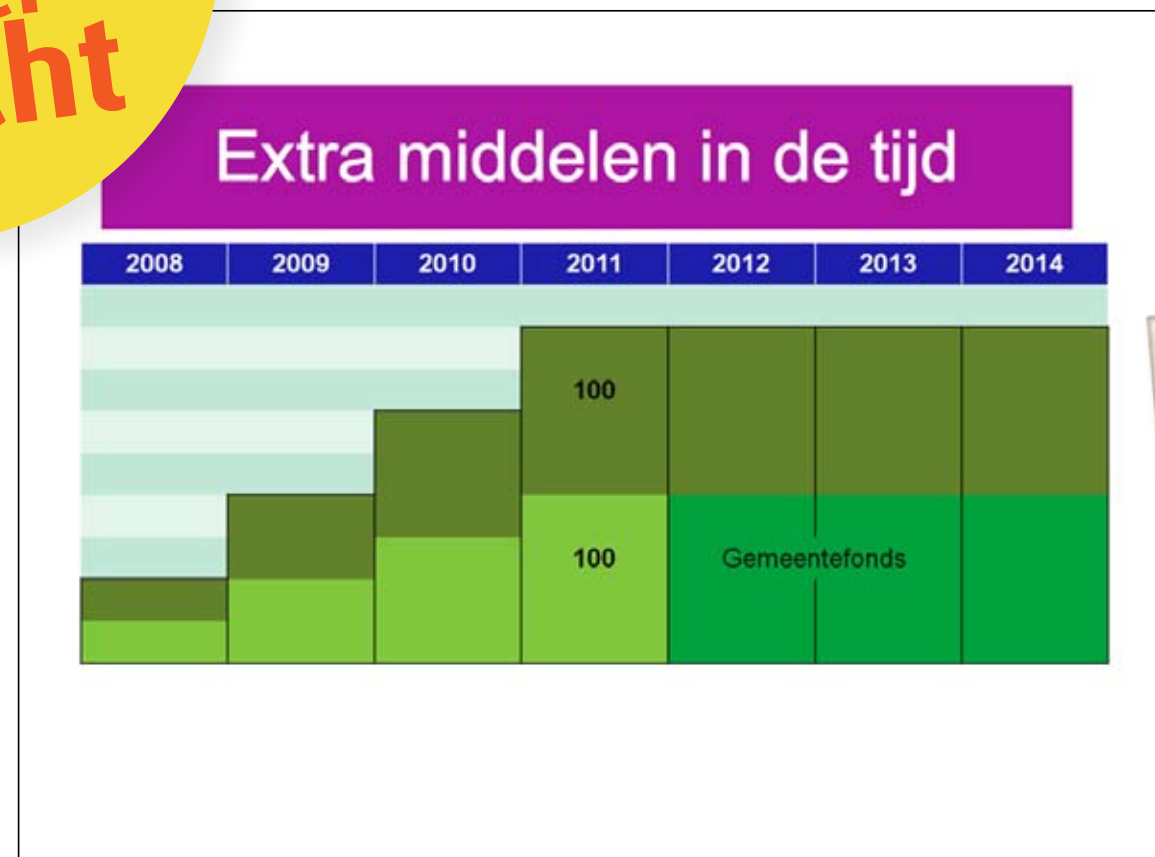
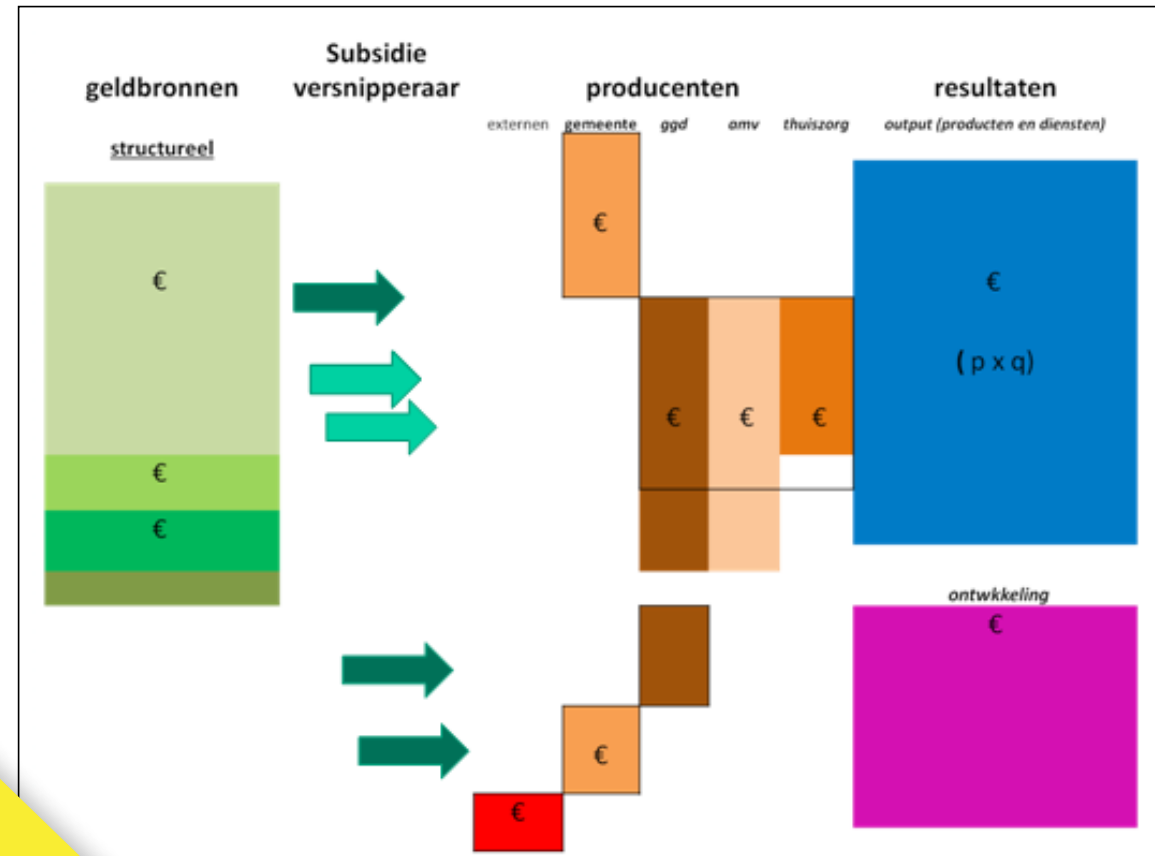
CJG FINANCIËN IN TIJDEN VAN BEZUINIGING EN ACCOUNTABILITY

Het CJG bundelt diverse disciplines uit verschillende organisaties en daarmee ook verschillende geldstromen.

MEER WETEN?

- [BEKIJK DE PRESENTATIE](#)
- [REFERENTIEBEGROTING](#)
- [DE KLEINE GIDS CENTRUM JEUGD EN GEZIN](#)

**Minder
geld
meer
inzicht**



TIPS

Inzicht

Zorg voor inzicht in het totale financiële plaatje van het CJG. Wat zijn de geldbronnen van het CJG en waar wordt dat geld uiteindelijk aan besteed?

CJG-referentiebegroting

Gebruik de CJG-referentiebegroting die de VNG met circa 40 gemeenten maakt. Hiermee kunnen gemeenten de hoogte van hun begrotingsposten spiegelen aan die van andere gemeenten.

Planning & Controlcyclus

Stel een Planning & Controlcyclus voor het CJG op: een meerjarenplan waarin duidelijk wordt gemaakt welke meerwaarde het CJG moet hebben en welke inhoudelijke doelen wanneer moeten worden bereikt. Maak duidelijke afspraken over meetpunten, informatievoorziening en rapportages.

Communicatie

Communiceer over de resultaten die door het CJG worden behaald en creëer mede door het vertellen van aansprekende cases een zo groot mogelijk draagvlak. Betrek de afdeling financiën en de wethouder financiën vanaf het begin bij de ontwikkeling van het CJG.



LINK LIST

[Peter Cuyvers](#)
[Wim van Santen](#)
[Wim de Jong](#)
www.dejeugdzaak.nl
www.vng.nl

6



afstemming

verbeteren

vernieuwen ontwikkelen

samenwerking

ontmoeten open communicatie

feedback vragen vertrouwen

intervisie

“Managers en gemeenten moeten ruimte bieden voor scholing van professionals”

*Marian van Leeuwen,
pedagoog en bestuurskundige
deJeugdZaak.nl*



Leren, leren, leren!

HET CJG ALS LERENDE ORGANISATIE

Een werkend CJG is een lerende organisatie; continu bezig met verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen. De organisatie is gericht op samenwerking en afstemming en communiceert daartoe open.

Het CJG vraagt om een kwaliteitsbeleid met scholing in de benodigde competenties van alle disciplines en de leidinggevende coördinator / manager. Dit doe je vooral samen en soms afzonderlijk met je eigen beroepsgroep.

LINK LIST

[Marian van Leeuwen](#)
[Bert Prinsen](#)
[Ruben Fukkink](#)
[Zefanja Brouwer](#)
www.dejeugdzaak.nl
www.nji.nl
www.vng.nl

TIPS

- Doe met alle professionals in het CJG het kwaliteitenspel om elkaars kwaliteiten te leren kennen. Dat gebeurt ook in interdisciplinaire na- en bijscholing, waarbij de grenzen van elkaars discipline wordt verkend en soms overschreden.
- Een lerende organisatie maakt gebruik van feedback in het contact met de klant en stemt het handelen daarop af.
- "CJG Accreditatie" bijv. Als een stempel of keurmerk / Duyvis' 'oke' stempel



Klaas Kunst



Leo Cok

MEER WETEN?

John Kotter, Leiderschap bij verandering, Academic Service 2010
[Bekijk hier de brochure VWS over CJG professional:](#)

MEER WETEN?

[Bekijk het boek van Klaas Kunst](#)
[Bekijk film 'Geef de organisatie terug aan de professional'](#)

SAMENWERKEN ALS HET MOEILIJK GAAT

'Wissel vooral ook met elkaar uit wat er wel goed gaat; dat is vaak meer dan je denkt'

'Een concrete afspraak maken over de belangrijkste eerste stap in een betere richting, geeft meer energie dan lange discussies over grootse vergezichten'

'Hindernissen in samenwerking zijn vaak terug te voeren op angst en gevoelens van onveiligheid, onzekerheid en vertrouwen. Hindernissen lossen op als deze thema's benoemd en besproken mogen worden'

'Een gedeelde visie is het halve werk; een gedeeld commitment brengt beweging van papier naar actie'

'Vraag elkaar als samenwerkingspartners: wat heb jij nodig? En waar halen wij dat vandaan? En hoe kan ik bijdragen aan jouw succes en omgekeerd?'

'Het nemen van eigenaarschap is essentieel; focus op je eigen cirkel van invloed; verspil geen energie aan kwesties die buiten je beïnvloedingssfeer en verantwoordelijkheid liggen'
'Sleutelwoorden zijn ontmoeting en vertrouwen'

'Het gras groeit niet harder door er aan te trekken: samenwerkingsprocessen vergen ook geduld en oog voor goede timing'

LINK LIST

[Leo Cok](#)
[Klaas Kunst](#)
[Gerard Kleijne](#)
www.vng.nl
www.bmc.nl
www.albertestein.nl

7



cultuur
bestuur eenheid
netwerkorganisatie
organisatie taken
beleid
sturing duidelijke doelen
bevoegdheden

“Cultuur refereert aan ingeslepen patronen, ongeschreven regels en informele structuren. Door goed voorbeeldgedrag te tonen, sleutelposities goed te bezetten, dor hout weg te kappen en belangen niet toe te dekken maar bespreekbaar te maken bouw je aan een nieuwe cultuur. Dat vraagt vooral goed leiderschap.”

*Jan Maarten Nuijens,
Voorzitter Raad van Bestuur Stichting GroenekruisDomicura*

7



HET CJG ALS (GESTUURDE) NETWERKORGANISATIE

Een werkend CJG heeft sturing nodig om de gestelde doelen te bereiken, net als duidelijkheid van verantwoordelijkheden. Eenheid van beleid, eenheid van bestuur en eenheid van organisatie zijn essentieel. Als het CJG een netwerkorganisatie is onderscheiden we sturing van en in een netwerkorganisatie.

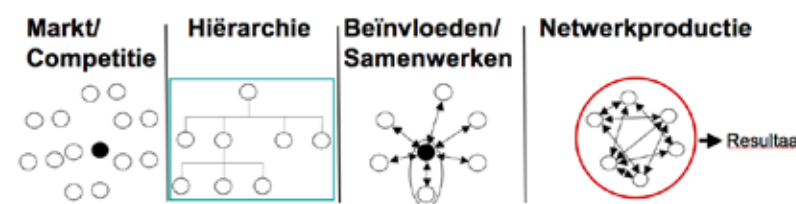
“We zijn allemaal bezig met hetzelfde en de samenwerking zou sterker kunnen; zowel op gemeentelijk als instellingen-niveau. Wat mij betreft mag het rijk strakkere lijnen en ondersteuning bieden. Tegelijkertijd merk je dat elke gemeente en elke organisatie zijn eigen proces hierin moet doormaken. Ook dat heeft z'n functie.”

*Drs. Annie Zijlstra, Regionaal Projectleider
Centra voor Jeugd en Gezin Gooi & Vechtstreek*



Annie Zijlstra

Het netwerk is één mogelijke manier om dingen te doen ...



Doelstelling / Focus!

- Koppel netwerking aan een **doel**: wat levert het op in termen van betere resultaten?
- Doelstelling op **het niveau van het netwerk**.
- Doelstelling in termen van **toegevoegde waarde voor de burger**.
- Doel moet aan bepaalde eisen voldoen: motiverend, **passie**, concreet.
- Doel kan nooit 'betere samenwerking' zijn.

Maar wanneer is netwerk-productie effectief?

Vaak gehoord ...

- **Kritische succesfactoren** voor samenwerken zijn: alle neuzen in dezelfde richting, de aanwezigheid van vertrouwen onder de partijen, organisaties mogen niet alleen aan hun eigen belang denken, etc.

Beter ...

- Netwerken moeten gemanaged worden ...

GEZAMENLIJKE RESULTATEN

Het CJG is een netwerkorganisatie waarin je met de kernpartners een gezamenlijk resultaat bereikt, dat de afzonderlijke organisaties niet kunnen bereiken.



Patrick Kenis

TIPS

- Gebruik een management-informatiesysteem om sturingsinformatie te genereren
- Stel een duidelijk organogram op
- Formaliseer de samenwerking met convenanten of samenwerkings-overeenkomsten
- Werk programmatisch

“Samenwerken is niet het doel, maar je kunt wel een gezamenlijk doel bereiken door middel van een netwerkorganisatie”

Patrick Kenis

MEER WETEN?

- [MASTERSCRIPTIE VAN RICARDO UIJEN](#)
- [PRESENTATIE PATRICK KENIS](#)
- [WERKEN AAN HET CJG](#)

LINK LIST

[Patrick Kenis](#)
[Jan Maarten Nuijens](#)
[netwerk.cjg.nl](#)
[www.groenekruisdomicura.nl](#)



Het ondersteuningstraject CJG van de VNG biedt vijf workshops aan, in vervolg op de masterclasses:

1. Kennis uitwisselen in het CJG (agenda's delen, gebruik van sociale media, CJG 2.0)
2. Financiën op orde (begrotingsadvies, accountability, effectiviteit van het CJG)
3. Samenwerking organiseren binnen uw CJG Professionalisering (competenties, nascholing stimuleren, intervisie)
4. Bereiken van uw doelgroep (contact, uitstraling, laagdrempelig inlooppunt, PR en marketing)

Wilt u meer informatie over de workshopmogelijkheden?
U kunt contact opnemen met Fleur Spijkers via cjg@vng.nl.

CJG ondersteuners

Leo Cok en Peter Cuyvers, de CJG-ondersteuners van VNG en VWS, bieden gemeenten en regionale instellingen onafhankelijke, praktische ondersteuning bij de inrichting van een Centrum voor Jeugd en Gezin. Zij zijn goed op de hoogte van de stand van zaken van CJG-vorming en komen graag bij u langs voor een gesprek. Voor vragen over het ondersteuningstraject voor de invoering van de Centra voor Jeugd en Gezin kunt u contact opnemen met Wim Hoddenbagh, projectleider landelijke invoering CJG (wim.hoddenbagh@vng.nl).

LINK LIST

Fleur Spijkers
[Wim Hoddenbagh](mailto:wim.hoddenbagh@vng.nl)
www.vng.nl

“Als wij van de professionals en de organisaties verwachten dat zij op lokaal en regionaal niveau goed samenwerken in het CJG, dan moeten we zelf landelijk het goede voorbeeld geven.”

*Nienke Kuyvenhoven,
coördinator markt en strategie, MOgroep*

Hoe zorgen wij met elkaar dat het CJG echt werkt?

*De koepels van de kernpartners in het CJG: ActiZ, GGD Nederland, MOgroep en VNG, organiseerden in 2010 gezamenlijk vier masterclasses voor leidinggevendenden.
www.cjg.nl/masterclasses.*

*Parallel werden ook door het hele land zes werkconferenties voor professionals georganiseerd.
www.cjg-professional.nl/page/Welkom*



Jacqueline de Vries

jacqueline.de.vries@actiz.nl



Trudi Peters

tpeters@ggd.nl



Nienke Kuyvenhoven

kuyvenhoven@mogroep.nl



Fleur Spijkers

fleur.spijkers@vng.nl



Michelle Vogels

michelle.vogels@minvws.nl